



**TEHNIKA I INFORMATIKA U OBRAZOVANJU**

4. Internacionalna Konferencija, Tehnički fakultet Čačak, 1–3. jun 2012.

**TECHNICS AND INFORMATICS IN EDUCATION**

4<sup>th</sup> International Conference, Technical Faculty Čačak, 1–3rd June 2012.

UDK: 371.13

Stručni rad

## MEKDONALDIZACIJA U INSET –U

*Rada Karanac<sup>1</sup>, Željko M. Papić<sup>2</sup>, Slavica Jašić<sup>3</sup>*

**Rezime:** *Kompanija McDonald's je izvršila veliki poslovni uticaj u svim sferama ljudskog života, i u radu će poslužiti kao paradigma procesa veoma širokog dometa koji obuhvata i obrazovni sistem.*

*U radu se objašnjava iracionalna komponenta mekdonaldizacije u INSET-u (In-servis Education for Teachers), putem pohađanja akreditovanih programa stručnog usavršavanja i načina realizacije u Centrima za stručno usavršavanje u Republici Srbiji. Pohađanje akreditovanih programa, nastavniku omogućava da na najbrži mogući način prikupi dovoljan broj sati, neophodnih za sticanje licence za rad, koja postaje i jedini kriterijum kvaliteta i uspešnosti u radu.*

**Ključne reči:** *akreditovani programi, INSET, licenca, nastavnik, Centri.*

## MCDONALDIZATION IN INSET

**Summary:** *McDonald's company has conducted a business impact in all spheres of human life, also it will use in working as a paradigm of the wide range process which includes the education system.*

*Through working process it explains the irrational component of McDonaldization in the INSET (In-Service Education for Teachers) by attending accredited programs of professional development and ways of realization of the Centers for Professional Development in the Republic of Serbia.*

*Attendance of accredited programs, allows teacher the fastest possible way of collecting a sufficient number of hours necessary to achieve an operating license, which becomes the only criterion of quality and performance at work.*

**Keywords:** *accredited programs, INSET, license, teachers, centers.*

### 1. UVOD

INSET je neformalno kontinuirano usavršavanje nastavnika tokom rada, kako u školi, tako i van škole, i predstavlja veoma širok komunikacijski sistem koji obezbeđuje i unapređuje kontakt i saradnju između nastavnika. U okviru INSET-a, se ostvaruje njihovo stručno

<sup>1</sup> Rada Karanac, Školska uprava, Čačak, E-mail: [office@rc-cacak.co.rs](mailto:office@rc-cacak.co.rs)

<sup>2</sup> Dr Željko M. Papić, Tehnički fakultet, Svetog Save 65, Čačak, E-mail: [office@rc-cacak.co.rs](mailto:office@rc-cacak.co.rs)

<sup>3</sup> Slavica Jašić, Ministarstvo prosvete i nauke RS, Beograd

usavršavanje (Alibabić, Ovesni, 2005). Kao najdominantnija koncepcija stručnog usavršavanja u INSET-u se izdvajaju akreditovani programi. Da bi se realizovali programi stručnog usavršavanja, pored zakonske i institucionalne osnove, bitna je i materijalizacija te komponente (Ivić, Pešikan, Antić, 2010). Ponuda programa stručnog usavršavanja se vrši pomoću Kataloga programa stručnog usavršavanja zaposlenih u obrazovanju (u daljem tekstu: Katalog), koji predstavlja zvaničan dokument iz koga su nastavnici prinuđeni da biraju programe za svoje usavršavanje. Ministarstvo prosvete i nauke Republike Srbije u saradnji sa Zavodom za unapređenje vaspitanja i obrazovanja, za svaku školsku godinu, počev od školske 2002/2003. godine izdaje Katalog, koji sadrži obavezne i izborne programe, od 2006/2007. „Obaveza i dužnost nastavnika je da u toku pet godina pohađa najmanje 100 časova programa, i to najmanje 60 časova sa liste obaveznih programa i do 40 časova sa liste izbornih“ (Krneta, 2009:33). Pohađanjem akreditovanih programa, nastavnici ostvaruju pravo na dobijanje licence za rad.

Nastavnici imaju pravo i obavezu da se u toku rada stalno stručno usavršavaju i imaju pravo i mogućnost da napreduje sticanjem zvanja. Autorstvo programa je jedan od parametara za napredovanje nastavnika kroz zvanje koje sa sobom, pored mnogobrojnih povoljnosti donosi i pravo na uvećanu platu.

Na ovakav način se u In-servis sistem uvodi i menadžerski pristup, jer autori akreditovanih programa, kao i institucije koje ih podržavaju, ostvaruju finansijsku dobit. Centri za stručno usavršavanje postaju „upravljajući“ INSET-om u regionima i imaju funkciju koordinatora ponude i potražnje na „tržištu“, koja je sistematska, planska, usmeravana i unapred kontrolisana.

Evaluacija programa stručnog usavršavanja se vrši prema Marinković (Marinković, 2010), percepcijom učesnika seminara o programu i putem izveštaja autora i/ili realizatora programa. Ne postoji praćenje primene programa u praksi, kao ni efekata poboljšanja nastavnog procesa. Način praćenja programa nije predviđen ni Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, tako da ga ni sistem stručnog usavršavanja ne prepoznaje i ne primenjuje. Autori programa vrše samovrednovanje sopstvene ideje koja je često preuzeta, pozajmljena, prilagođena, ili je u pitanju samo preveden strani program, koji kao takav treba da bude osnova za unapređivanje rada nastavnika i razvoj škole?!

Pored toga što Kundačina u radu *Akreditovani programi kao oblik stručnog usavršavanja nastavnika* (2008) tvrdi da je „neosporna činjenica da nastavnici respektuju ovaj oblik stručnog usavršavanja i da pokazuju brigu za svoje obrazovanje“ (Kundačina, 2008:104), potrebno je uzeti u obzir i sve iracionalnosti INSET-a, i zaključiti da nastavnici, pored brige za stručno usavršavanje, pokazuju i brigu za zadržavanje licence za rad.

## 2. INSET U SLUŽBI ZAKONA

INSET u školi može i treba, na osnovu Pravilnika o stalnom stručnom usavršavanju i sticanju zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika, da se ostvaruje putem: realizacije i/ili prisustvovanja oglednim časovima, prikaza stručnih knjiga i/ili članaka, prisustvovanja stručnim sastancima, učestvovanje u izradi razvojnog plana škole, učestvovanje u radu timova itd. Bjekić navodi (Bjekić, 1999, prema Jovanović 1997:224), da se u odnosu na način organizovanja kao kriterijuma klasifikovanja oblika usavršavanja izdvajaju: letnje i

zimske škole, radionice, seminari, simpozijumi, kongresi, predavanja, konferencije, kusrevi, tribine, vežbanja, okrugli stolovi, panel diskusije, demonstriranje ogleđa, inovacije, metode, oblici i sredstva nastavnog rada, promocija rezultata istraživanja, učešće i uzradi nastavnih sredstava, studijske posete, razmene nastavnika, realizacija istraživanja, saradnja sa medijima, pretplata na literaturu, učestvovanje u komisijama za razvoj školskih programa, zajednički rad sa stručnjacima, pripremanje radionice ili seminara itd. usklađen sa potrebama zaposlenih i potrebama obrazovno-vaspitne prakse.

Koncept stručnog usavršavanja nastavnika se menjao u vremenu, od koncepta „treninga“, jednokratne obuke, do sistemskog pristupa kontinuiranog profesionalnog razvoja (Pešikan, Antić, Marinković, 2010:280), tako da se od 2002. godine, nao kao najdominantniji oblik stručnog usavršavanja u INSET-u izdvajaju akreditovani programi stručnog usavršavanja.

### **2.1. INSET u sistemu profesionalnog razvoja nastavnika**

Profesionalni razvoj nastavnika je proces razvoja nastavnikove svesnosti o tome šta radi, zašto to radi i na koji način radi (Bjekić, 1999). U tom smislu, profesionalni razvoj obuhvata stručno usavršavanje kroz neformalne oblike: In-servis obrazovanje (INSET), formalne oblike: master, specijalističke i doktorske studije, i kroz nastavničko iskustvo (Alibabić, Ovesni, 2005).

Prema Bjekić i Zlatić (Bjekić, Zlatić, 2006) početak rada profesionalca nekog zanimanja u nastavni proces određuje njegovu novu profesiju i on postaje nastavnik određenog nastavnog područja, a ne predstavnik određenog područja u nastavi, ali postavlja se pitanje da li oni mogu da se prilagode zahtevima nastavnog procesa spontano, samo pod uticajem sopstvenog iskustva, ili je potrebno sistematsko i organizovano obučavanje i spremanje za novu profesiju.

Koncepcija stručnog usavršavanja nastavnika u Republici Srbiji je prevashodno data u Zakonu o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Službeni glasnik Republike Srbije“, broj 72/09). Pravilnik o stalnom stručnom usavršavanju i sticanju zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika, pod stručnim usavršavanjem podrazumeva praćenje, usvajanje i primenu savremenih dostignuća u nauci i praksi radi ostvarivanja ciljeva i zadataka obrazovanja i vaspitanja i unapređivanja obrazovno-vaspitne prakse („Službeni glasnik Republike Srbije“, br.14/04 i 56/05). Pravilnikom je propisana obaveza pohađanja odobrenih ili donetih programa u trajanju od najmanje 100 časova u toku pet godina (Krneta, 2009:33).

Deo profesionalnog razvoja (Lajović, Radosavljević i sar., 2009) je i razvoj karijere, koji je u obrazovnom sistemu Republike Srbije formulisan kroz mogućnost napredovanja u zvanja, koja su postavljena hijerarhijski. Pravilnikom je definisano da u toku stručnog usavršavanja nastavnik, vaspitač i stručni saradnik može profesionalno da napreduje sticanjem zvanja: pedagoški savetnik, samostalni pedagoški savetnik (nekada mentor), viši pedagoški savetnik (nekada instruktor) i visoki pedagoški savetnik (nekada viši pedagoški savetnik). Nastavnik, vaspitač i stručni saradnik ostvaruje pravo na uvećanu platu za stečeno zvanje.

U cilju uspostavljanje sistema stalnog stručnog usavršavanja i profesionalnog razvoja, kao i ostvarivanje obaveza zaposlenih u obrazovanju, neophodno je uspostavljanje i postojanje zakonske i institucionalne osnove. Unapređivanje i razvoj sistema stalnog stručnog usavršavanja, vrednovanje kvaliteta ostvarivanja programa preuzimaju Centri za

profesionalni razvoj zaposlenih. Centri imaju funkciju koordinacije ponude i potražnje seminara, povezuju formalno i neformalno obrazovanje oslanjajući se na zakonsku regulativu i sopstvene resurse, modeliraju savremenog nastavnika i postaju „arena“ u kojoj se odigrava neprekidna borba za osvajanje bodova, dokaza i nagrada.

## 2.2. Ponuda, potražnja i usluge INSET-a

Da bi se realizovali programi stručnog usavršavanja, bitna je i materijalizacija te komponente (Pešikan i sar. 2010), tako da se ponuda programa stručnog usavršavanja vrši pomoću Kataloga, koji predstavlja skup odabranih programa izabranih na osnovu raspisanog konkursa.

Ministarstvo prosvete i nauke Republike Srbije u saradnji sa Zavodom za unapređenje vaspitanja i obrazovanja, za svaku školsku godinu, počev od školske 2002/2003. godine izdaje Katalog, koji sadrži obavezne i izborne programe. Programe stalnog stručnog usavršavanja odobrava Zavod na osnovu konkursa koji se objavljuje u listu „Prosvetni pregled“ i na veb-sajtu za period od 1. oktobra do 31. decembra.

Po postavljenim kriterijumima za akreditaciju, elementi programa treba da budu međusobno povezani, da budu primenljivi u praksi, kao i da za njihovo ostvarivanje postoje tehnički i stručni uslovi. Procenu ne/kvaliteta programa za Katalog vrše odabrani eksperti, koji su poistovećeni sa identitetom institucije. Virtualni procenjivači često su i sami autori i/ili realizatori programa, a dobijaju ulogu u evaluaciji i monitoringu.

Mali broj programa proveren je u praksi, što treba da predstavlja ključni parametar za uspešnost i valjanost programa (Marinković, 2010, prema Guskey & Yoon, 2009). Svi programi „moraju biti provereni, evaluirani prema strogim naučnim kriterijumima“ (Pešikan, Antić, Marinković, 2010:474). Seminar koji nisu provereni (čitati: relizovani) proveravaju se i vežbaju tokom same realizacije tako da utisak o njihovoj primenljivosti nastavnici stižu samo na osnovu „objektivne“ procene samih autora i/ili realizatora.

Akreditovani programi imaju multidisciplinarni pristup, pa u realizaciji učestvuju stručnjaci različitih naučnih disciplina (Kundačina, 2008), o kojima ne znamo ništa, osim da ih podržavaju određene institucije, pa se na taj način uvodi i ekonomski pristup stručnom usavršavanju kroz finansijsku dobit. Prema Marinković (Marinković, 2010), institucija koja podržava program mora biti referentna za oblast u kojoj se program akredituje i postavlja se pitanje da li škola može da bude garant kvaliteta programa i da li postoji sukob interesa ukoliko je isti garant i realizator?! Ovakav menedžerski pristup nameće novu ulogu obrazovno-vaspitnih ustanova i stav da „obrazovno-vaspitne ustanove nude obrazovne mogućnosti umesto da pružaju obrazovanje, pa se škole, otvorene tržištu, ne razlikuju od kafića.“<sup>4</sup>

Autorstvo i realizacija programa jedan je od parametara za napredovanje kroz zvanja, koje donosi određene prednosti: mogućnost izbora za spoljnog saradnika Ministarstva, „pravo na uvećanu platu, jedan od uslova za postavljanje za vršioca dužnosti direktora, za raspoređivanje na mesto pomoćnika direktora, mentora pripravniku“ (Krneta, 2009:32). Ne treba da iznenađuje činjenica što se broj akreditovanih programa u Katalogu povećava (od

<sup>4</sup>Jadrić, P. (2008). Od obrazovanja do McObrazovanja i nazad: tehnologije, profit i obrazovna struka. Preuzeto 3. januara 2011, sa stranice <http://edupoint.carnet.hr/casopis/66/clanci/1.html>.

175 u 2004. g, do 921 za 2011/2012 školsku godinu) ako se uzme u obzir i novčana nadoknada za realizaciju programa koja pripada i autoru/realizatoru i instituciji koja podržava program.

Odabir seminara koji će nastavnik pohađati zavisi od finansijskih sredstava škole, tako da je potrebno za što manje novca edukovati veći broj nastavnika, pa se shodno tome i biraju seminari za čije se pohađanje dobija maksimalan broj sati (24 sata). Kako bi se što praktičnije stekla šira znanja i umjenja, nastavnici biraju tzv. „3 u 1“, seminare, koji ujedno nude komunikacijske veštine i uža stručna znanja, a sve kroz timski rad i saradnju.

Centri, kao „upravljači“ INSET-om, imaju ulogu da uštede vreme i novac i nastavnika i škole organizujući seminare u mestu boravka. Organizacija se vrši po unapred utvrđenim standardima i procedurama od kojih se retko odstupa i ona je za učesnike seminara poznata i predvidljiva: realizacija tokom vikenda, rad u savremeno opremljenim salama, zadovoljavajuće osveženje, nasmejani i ljubazni zaposlenici, standardna procedura prijave učesnika, kao i ista usluga organizacije koju Centri nude bez obzira na mesta i/ili ustanove u kojima će organizovati seminare.

Predavači koriste iste metode i oblike rada, kada su u pitanju i različiti sadržaji: upoznavanje učesnika, dinamike rada, donošenje pravila rada, i kombinovanje predavanja i radioničarskog načina rada, tako da za učesnike ne postoje iznenađenja i nepoznanice.

Nastavnik ne može da izbegne stručno usavršavanje i od njega se, očekuje da u praksu unosi inovacije koje se vrednuju (Pešikan, 2002), a njemu je, zapravo jedini cilj da na najbrži mogući način prikupi dovoljan broj sati koji treba da mu obezbede i/ili sačuvaju licencu ili da obogati svoj portfolio novim dokazima-uverenjem o savladanosti određenog programa.

### **2.3. Iracionalnost INSET-a**

Ponuda, potražnja i usluge INSET-a putem akreditovanih programa su sistematske, planske, usmeravane i unapred kontrolisane. Ovi programi su u službi zakonske regulative koja ističe obavezu sticanja licence, ali imaju i ekonomsku opravdanost odabranih pojedinaca i institucija. Analizirajući već navedene argumente, dolazimo do zapažanja i uočavanja određenih nepravilnosti i problema.

Autori i realizatori programa ne mogu da budu kompetentni i za pedagoško-psihološke discipline i ujedno za didaktičko-metodičke i uže stručna znanja. Realizatori programa treba da prenesu i prezentuju učesnicima ideju, koja zapravo nije njihova već je ideja autora, i da nastavnicima daju podršku u primeni u nastavnom procesu. Obuka treba da bude integrisana, samim tim što zahteva timski rad stručnjaka za sadržaj discipline, s jedne, i stručnjaka za psihologiju učenja i metodiku s druge strane (Marinković, 2010:121).

Programi postaju homogenizovani: slične teme, prepoznatljivi sadržaji, vrlo često isti autori i realizatori, kao i mesto gde se realizuju. Stručno usavršavanje umnogome postaje iracionalano, a kako navodi Ricer (Ritzer, 1999:37), masovna i fabrička atmosfera postaju sve odbojnije, kako učesnicima, tako i realizatorima. Pored velikog broja akreditovanih seminara u Katalogu, mali je izbor onih programa koji bi nastavnicima pružili potrebna znanja za unapređivanje kvaliteta nastave. Naslovi programa često nisu u skladu sa temom seminara, a određene metode rada su neproverene i neprilagođene ili školi ili uzrastu

učenika. Ne postoji mogućnost biranja seminara i predavača, a organizacija tokom vikenda ne odgovara nastavnicima. U školi nastaju konfliktne situacije, jer se zainteresovanost nastavnika sukobljava sa raspoloživim ekonomskim mogućnostima i ponudom na „tržištu“.

Evaluacija seminara se vrši pomoću standardizovanih i kompjutersko proverenih evaluacionih listova koji se sastoje od deset pitanja, čije se tvrdnje procenjuju na pet nivoa. Podaci se unose u pripremljenu elektronsku bazu podataka koja se dostavlja na dalju obradu. U ovakvoj birokratskoj „kancelariji“ sve osobe imaju određene obaveze i odgovornosti, kao i obaveze postupanja prema pravilima i procedurama. Ovakva formalna struktura i institucionalizovana pravila omogućava veći učinak kroz biranje najboljeg sredstva za postizanje cilja. Način rada je predvidljiv, jer se tačno znaju očekivanja od ostalih učesnika u lancu realizacije seminara.

Pohađanje seminara u mestu boravka onemogućava upoznavanje škola i razmenu iskustava sa nastavnicima iz drugih mesta. Stečena znanja i sposobnosti nemaju primenu u nastavi, tako da je uverenje o savladanom programu, na kome je ispisan određen broj sati, jedini realan uspeh realizacije seminara. Ambiciozniji nastavnici bogate portfolio i listu referenci nadajući se finansijkoj dobiti kroz eventualo napredovanje kroz zvanja.

Tehnološki napredak dovodi do iracionalnosti INSET-a koja se odnosi na kompjuterizovane obuke. Korišćenje savremenih tehnologija postaje imperativ, naročito za nastavnike koji ne poseduju IK kompetencije, pa se časovi pretvaraju u gledanje prezentacija i slušanje nepoznatih glasova. „U školi sutrašnjice učenici će sami sebi biti instruktori, s kompjuterskim programom, kao sopstvenom alatkom, jer im je računar privlačniji, uspešnije ih usmerava i vodi, instruiše ih“ (Đorđević, 2001:142, prema Druker,1995).

Kako zaključuje Vuletić: „Globalni trendovi se prihvataju samo na površinskom i formalnom nivou, a sadržaj svesti i delanja ostaje manje više nepromenjen, tako da se jednostranim i nabijenim emocijama ne može mnogo postići“ (Vuletić, 2003:28).

### 3. ZAKLJUČAK

INSET je neformalno kontinuirano usavršavanje nastavnika tokom rada i predstavlja veoma širok komunikacijski sistem koji obezbeđuje i unapređuje kontakt i saradnju između nastavnika. U okviru INSET-a ostvaruje se stručno usavršavanje nastavnika (Alibabić, Ovesni, 2005).

Akreditovani programi su jedini organizacioni oblik In-servisa, koji nastavniku obezbeđuju uverenja koja su im potrebna za licencu. Proces sticanja dozvole za rad nastavnika dovodi i do promene obrazovne paradigme od zakonske i profesionalne obaveze do ekonomskog pristupa i na taj način licenca postaje glavni kriterijum uspešnosti rada u obrazovno-vaspitnim ustanovama.

Analizom Kataloga i načina realizacije seminara, zaključuje se da je ponuda na „INSET tržištu“ širokog spektra, predvidljiva i kontrolisana, efikasna, usmerena na postizanje cilja, isplativa za obrazovni sistem, autore, realizatore i Centre koji su koordinatori ponude i potražnje. Kroz sve navedene elemente očigledno je da je sistem stručnog usavršavanja otvoren za tržište i za proces mekdonaldizacije, tako da se može govoriti o MekINSET-u.

Maks Veber je tvrdio da će „svet sve više i više postajati džinovska mašina u kojoj ćemo svi biti delići, svesni sopstvene uloge. Jedan u velikoj meri predvidljiv, racionalan svet“

(Giddens, u: Vuletić, 2003:144). MekINSET je izmenio prirodu učenja radi znanja i nametnuo je novi koncept stručnog usavršavanja kroz menadžerski pristup, koji prema Riceru (Ricer, 1999), sav uspeh i kvalitet crpi iz učinka, isplativosti, predvidljivosti i kontrole.

#### 4. LITERATURA

- [1] Alibabić, Š., Ovesni K. (2005). „Upravljanje profesionalnim razvojem nastavnika“, Inovacije u nastavi, XVIII, 2005/2, Učiteljski fakultet, Beograd,14-29.
- [2] Bjekić D. (1999). Profesionalni razvoj nastavnika, Učiteljski fakultet, Užice.
- [3] Bjekić, D., Krneta, R., Milošević, D. (2008). Kompetencije za e-nastavu u sistem profesionalnih kompetencija nastavnika osnovne škole, Inovacije u nastavi, XXI(2): 7-20.
- [4] Druker, P. (2001). Odgovorna i obrazložena škola, u: Đorđević, D., Sociologija forever, Punta, Niš, 139-149.
- [5] Giddens, A. (2003). Svet koji nam izmiče: prvo predavanje, u: Vuletić V. (priredio), Globalizacija – mit ili stvarnost, 143-154, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd,143-154.
- [6] Jadrić, P. (2008). Od obrazovanja do McObrazovanja i nazad: tehnologije, profit i obrazovna struka. Preuzeto 3. januara 2011. sa stranice <http://edupoint.carnet.hr/casopis/66/clanci/1.html>.
- [7] Katalog programa stručnog usavršavanja zaposlenih u obrazovanju- od 2002/2003. do 2011/2012. godinu, Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja.
- [8] Krneta, S. (2009). Stručno usavršavanje i sticanje zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika, Novine u pravno-ekonomskom poslovanju ustanova obrazovanja-seminarski materijali, Obrazovni informator, Beograd, 31-43.
- [9] Marinković, S. (2010). Profesionalni razvoj nastavnika i postignuća učenika, Učiteljski fakultet, Užice.
- [10] Pešikan, A. (2002). Profesionalni razvoj nastavnika-šta je tu novo?, Hemijski pregled, vol. 43, br.5, 115-120.
- [11] Pešikan, A., Antić, S., Marinković, S. (2010). Konceptcija stručnog usavršavanja nastavnika u Srbiji: između proklamovanog i skrivenog modela, Nastava i vaspitanje, br. 2/2010, 278-296.
- [12] Pravilnik o stalnom stručnom usavršavanju i sticanju zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika, „Službeni glasnik RS“, broj 14/2004 i 56/2005.
- [13] Ritzer, G. (1999). Mekdonaldizacija društva, Naklada Jesenski i Turk, Zagreb, 15-55 i 169-210.
- [14] Vuletić, V. (2003). Globalizacija – mit ili stvarnost, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd.
- [15] Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja „Službeni glasnik RS, broj 72/09